

|  |         |                                 |
|--|---------|---------------------------------|
|  | 2025年   | 自治労松戸市職員組合                      |
|  | 3月11日   | 松戸市根本387-5市役所内                  |
|  | No 1250 | 発行責任者 久富 博之                     |
|  |         | 編集人 渡邊 弘                        |
|  |         | 電話 047-365-0077 FAX047-361-7800 |

# 2025春闘要求書(案)

松戸市職員組合は、3月7日執行委員会で今春闘の要求書(案)を決定しました。3月21日に職場委員会を開催して正式決定し、3月27日の副市長交渉に臨みます。

## 重点項目を抜粋

### 2025年度・春期特別要求事項

1. 職場不適応で休職している職員が、元の所属に戻らないと復職できないのはおかしい。近隣市等(以下、「近隣市等」は千葉市、船橋市、市川市、柏市、特別区)の状況を調査し、組合に報告するとともに、調査結果に基づき、本庁等労働安全衛生委員会を活用して改善を図ること。
2. 市長選の政策合意に基づき、市長によるパワハラ撲滅宣言について、近隣市等の状況を調査し、組合に報告すること。全ての保険事務を組合に移管すること。
3. 有休職員をサポートする周りの職員への手当てについて、近隣市等の状況を調査して報告すること。
4. 時間外労働の状況データ(所属ごと、個人の状況がわかるもの(氏名、職番等個人情報不要))について、令和6年分を組合に提供すること。
5. リフレッシュ休暇について、勤務継続15年以降、5年ごとに退職するまで付与すること(病院支部と合同要求)。
6. 組合(「職員団体」)の存在する意味・意義について、新規採用職員への説明会等の機会、管理職への研修(職場の労働条件変更は組合との合意が必要であること)等を通じて周知を図ること。
7. すべての職場の労働条件変更は事前に組合に提示し、合意をもって実施すること。このことを全所属長に研修等で周知し、勝手な条件変更が行われないよう最大限の配慮を行うこと。
8. 災害対策として、発災時にすぐに市役所に出勤できる職員を増やすため、市内在住の職員に手当を支給すること。
9. 職員の心身の保護や、職務に対する意欲の減退をまねく事のないよう、早急に「カス

ハラ」対策のマニュアルの整備を行い、市民対応の多い窓口での防犯カメラの設置や電話の録音等の設備を整えること。

## 10. 家賃手当の増額を行うこと。

### 賃金関係

1. 月例賃金は5%以上、一時金は年間4.7月以上とすること。月例給引き上げの際の配分については30代、40代に重点を置くこと。また、一時金は期末手当の配分に重点を置くこと。
2. 再任用職員の賃金を月額279,700円以上とすること。
3. 中途採用者の格差の是正をすること(2012年以前と以降の前歴換算差)。
4. 高年齢で任用され、勤務年数の短い職員について、定年延長時に不利益とならないよう最低基準の設置などの措置を設けること。また、定年延長により低賃金となる場合の改善を行うこと。

### 労働条件等

1. 週休日の振り替えと代休の取得が適正に行われているか検証すること。
2. 時間外勤務について特例業務を行う職場名を明確にすること。
3. 公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間を適正に把握するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結、締結義務のないすべての職場における36協定に準じた協定の締結、年次有給休暇の取得促進をはじめ適切な対応をはかり長時間労働を是正すること。
4. 適正な人員を確保すること。
5. 職場にセクハラ・パワハラ等が発生しないよう管理職は労働安全衛生法に基づき安全配慮義務を果たすこと。
6. 常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同様の扱いとすること。
7. 子の看護休暇の対象者を義務教育期間とすること、なお障がいがある場合は18歳を超える年度までとすること。
8. 夏期休暇を実質(10日)減らさないこと。会計年度任用職員も同じ夏休み日数とすること。
9. インフルエンザ予防注射の助成対象を保育、ふれあい22職員以外に学校職員、健康推進課、保健福祉センター、健康相談室等に拡大すること。

10. 管理職登用にあたっては適切な労務管理ができるよう、地方公務員法、労働基準法、地方公営企業関係労働法、労働安全衛生法などの知識を習得した者を選考すること。
11. 損害賠償の限度額の条例化をすること。
12. 再任用職員の短時間勤務制度を創設すること。
13. 医療職俸給表の改善、医療職2表（別途要求済）、3表の賃金水準を行政職1表と同一にすること、また、昇格機会を増やすこと。
14. 管理職等の範囲の見直し、課長補佐相当職を原則管理職等の範囲から外すように公平委員会規則を改定すること。特に5級補佐職については早期に改定すること。
15. 組合員の6級への昇格運用基準をつくること。

#### メンタルヘルス対策について

1. 現行のメンタルヘルス対応の見直しを行うこと。
2. 心の病により病気休暇・休職から復職する際に、希望する者に対してリワークプログラムを提供すること。
3. 心の病による病気休暇・休職から復帰するに際し、元職復帰を原則としないこと。
4. 心の病による病気休暇・休職中の職員について、労働安全委員会にその状況を報告し原因を検討すること。また、働きながら治療を継続している職員に対する、異動等の配慮を行なうこと。心の病については分限処分を3年以上とすること。
5. 休職者が発生した場合には代替要員を配置すること。また、繰り返すことが無いように、復帰後も継続して産業医、人事課、所属長による対応を続けること。
6. 心の病以外の病気休暇・休職からの復帰の際も、必要に応じ軽減勤務を認めること、また退職を強要し、分限解雇をしないこと。

6. 心の病以外の病気休暇・休職からの復帰の際も、必要に応じ軽減勤務を認めること、また退職を強要し、分限解雇をしないこと。

#### 会計年度任用職員関係

1. 会計年度任用職員の最低賃金額（事務補助）については、1,300円以上とすること。また、1年間の昇給を4号俸とし昇給可能上限を撤廃すること。
2. 会計年度任用職員の給料・手当について、常勤職員の給与改定に対応した改善を行うこと。改定にあたっては、4月に遡及した改定とすること。
3. 原則として会計年度任用職員の時給単価は俸給表をもとにして算出されているが、その決定方法を明らかにすること。
4. 固定時間給で就労する専門職会計年度任用職員の時給を引き上げること。その際、当該職員の時給を月給換算し近接する俸給表の引上げ額に基づいて4月に遡り改定すること。
5. 松戸市会計年度任用職員取扱要綱に記載されている継続5年雇用を削除すること。
6. 令和6年12月、総務省から人事院規則の一部改正（子の看護休暇等の見直し関係）についての技術的助言が通知された。本市における、子の看護休暇に関する見直し、会計年度任用職員の休暇に関する見直し、人間ドック受診のための職務専念義務免除対象範囲の見直しの具体的内容を明らかにされたい。
7. 使用者には、退職する被使用者が30人以上いる場合に「大量離職通知書」を1ヶ月以上前までに公共職業安定所へ提出することが義務付けられている。本市が該当している場合には大量離職通知書の写しを自治労松戸市職員組合に提供すること。
8. 会計年度任用職員を再任用しない場合、事前に人事評価結果を本人の求めに応じて手交すること。
9. 学校および健康保健センターに勤務する会計年度任用職員で希望する者に、季節性インフルエンザ、新型コロナウイルス予防接種に各々1,000円の助成を行うこと。
10. 超過勤務については実態に基づいて時間外手当を支給すること。